

## Artículo Original

# Aprendizaje Organizacional e Innovación y su Influencia en el Desempeño de las MIPYMES del Sector de Servicios del Departamento de El Paraíso, Honduras.

## Organizational Learning and Innovation and their Influence on the Performance of MSME´s in the Service Sector of the Department of El Paraíso, Honduras

Anabelly Yolibeth Solórzano Rodríguez<sup>1</sup> 

### Resumen

**Objetivo.** El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del aprendizaje organizacional e innovación en el desempeño de las micro, pequeñas y medianas empresas del sector de servicios del Departamento de El Paraíso. **Método.** Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño no experimental, transversal y correlacional-causal. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas aplicadas a una muestra de 188 MIPYMES del sector servicios en distintos municipios del Departamento de El Paraíso. **Resultados.** Los hallazgos indican una correlación significativa entre el aprendizaje organizacional y la innovación en las MIPYMES, así como una relación positiva entre el aprendizaje organizacional y el desempeño empresarial. Asimismo, se encontró una asociación significativa entre la innovación y el desempeño. Los resultados evidencian que el aprendizaje organizacional influye positivamente en la innovación y el desempeño, mientras que la innovación también impacta favorablemente en el desempeño empresarial. **Conclusiones.** La adopción de prácticas de aprendizaje organizacional por parte de los empresarios contribuye a fortalecer la capacidad de innovación y mejorar el desempeño de sus empresas.

**Palabras clave:** aprendizaje organizacional, desempeño, innovación, MIPYMES

### Abstract

**Objective.** The objective of this research was to determine the influence of organizational learning and innovation on the performance of micro, small, and medium-sized enterprises in the service sector of the Department of El Paraíso. **Method.** A quantitative study was conducted, with an explanatory scope and a non-experimental, cross-sectional, correlational-causal design. Data collection was carried out through surveys administered to a sample of 188 MSMEs in the service sector in different municipalities of the Department of El Paraíso. **Results.** The findings indicate a significant correlation between organizational learning and innovation in MSMEs, as well as a positive relationship between organizational learning and business performance. A significant association was also found between innovation and performance. The results show that organizational learning positively influences innovation and performance, while innovation also favorably impacts business performance. **Conclusions.** The adoption of organizational learning practices by entrepreneurs contributes to strengthening their companies' innovation capacity and improving their performance.

**Keywords:** organizational learning, performance, innovation, MSMEs.

### Introducción

El aprendizaje se ha convertido en la actualidad en la clave para que las organizaciones sobrevivan y se conviertan en instituciones que aprenden (Gómez Romero et al., 2015)(1). Según Chen (2005) (2):

El aprendizaje organizacional se refiere a los procesos a través del cual una organización continuamente adquiere nuevos ajustes y conocimientos a fin de adaptarse exitosamente a los cambios medioambientales internos y externos, y para mantener un desarrollo y existencia sostenible. (p. 4)

Yeung et al. (2000) (3) argumenta que no es casualidad que la mayoría de las organizaciones aprendan mal, y coincide con Argyris y Steines (2001) (4) cuando afirman que la incipiente formación administrativa de los gerentes y dueños de los negocios acarrea necesariamente deficiencias en la generación del conocimiento organizacional (CO).

Los trabajos de Martínez et al. (2016) (5) y Martínez Serna et al. (2018) (6) en micro, pequeñas y medianas empresas manufactureras, comerciales y de servicios, exploran las relaciones

entre la orientación al aprendizaje, el compromiso organizacional, la innovación y el desempeño concluyendo que la orientación al aprendizaje es un buen predictor para mejorar la innovación y desempeño empresarial.

En los últimos años, la literatura ha señalado la relación que existe entre la innovación y el aprendizaje organizacional; algunos autores que estudian esta relación mencionan que el aprendizaje organizacional es el principal proceso por el cual se produce la innovación (Dodgson, 1993<sup>(7)</sup>; Stata, 1989)<sup>(8)</sup>. Pero otros definen la innovación como un proceso de aprendizaje (Ayas, 2012).<sup>(9)</sup>

Existen diferentes definiciones de la innovación, siendo una de las más usadas la propuesta en el Manual de Oslo, donde se le considera como la introducción de un nuevo o significativamente mejorado producto, proceso o sistema de gestión (Piening y Salge, 2015)<sup>(10)</sup>.

Asimismo, la innovación es considerada no solo como una práctica esencial que genera diversas ventajas competitivas, sino también como una fuente de recursos invaluable que permite a las empresas, sobre todo a las pequeñas y medianas, mejorar significativamente sus capacidades y el nivel de desempeño empresarial (Wang, 2014)<sup>(11)</sup>.

Roberts y Amit (2003)<sup>(12)</sup> describen la importancia de la innovación como un medio que conduce a una ventaja competitiva y una rentabilidad superior. Como se revela en muchos estudios, la innovación y el desempeño de la empresa tienen una relación positiva (Calantone et al., 1995<sup>(13)</sup>; Capon et al., 1990<sup>(14)</sup>; Han et al., 1998<sup>(15)</sup>; Zahra y Das, 1993).<sup>(16)</sup>

Para Barney (1991) la teoría de recursos y capacidades asume que no es suficiente la acumulación de activos estratégicos que permitan una adaptación exitosa al entorno, sino que es necesario generar nuevas competencias que faciliten innovaciones incrementales y, en algunos casos, radicales. Esto se logra a partir de la gestión de los intangibles, los cuales generan a su vez las competencias distintivas en las organizaciones.

En la literatura, varios investigadores han reconocido la importancia del aprendizaje organizacional y la orientación al aprendizaje en particular para el desempeño empresarial (Slater y Narver, 1995)<sup>(17)</sup>. En tanto algunos trabajos muestran una relación indirecta a través de la innovación (Hurley y Hult, 1998)<sup>(18)</sup>, otros confirman su relación directa (Baker y Sinkula, 1999)<sup>(19)</sup>, y algunos más sugieren que la orientación al aprendizaje mejora el desempeño organizacional directa e indirectamente a través de su influencia en las ventajas competitivas (Calantone et al., 2002)<sup>(20)</sup>.

Lebas y Euske (2010)<sup>(21)</sup> definen el desempeño como "el conjunto de indicadores financieros y no financieros que ofrecen información sobre el grado del cumplimiento de los objetivos y resultados" (p. 71).

Hablando en particular del desempeño de las micro, pequeñas y medianas empresas, Ndiaye et al. (2018)<sup>(22)</sup> señalan que a pesar de que se ha acrecentado la investigación sobre el desempeño de estas empresas, no hay consenso sobre los factores que lo impulsan.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son un sujeto relevante en la economía de América Latina. Su contribución a la economía formal se demuestra en tres datos principales: representan el 99,5% de las empresas, el 61,2% del empleo y el 24,6% de la producción, lo cual las vuelve un actor

central para garantizar la viabilidad y eficacia de la transformación generadora de una nueva dinámica de desarrollo que permita un crecimiento económico más rápido y continuo, que al mismo tiempo sea incluyente y sostenible (Dini y Stumpo, 2020)<sup>(23)</sup>.

La Micro, Pequeña y Mediana Empresa es uno de los pilares de la economía hondureña y cumple un papel protagónico en la reactivación y desarrollo del país. Este sector aporta aproximadamente el 60% del Producto Interno Bruto (PIB) y origina 7 de cada 10 empleos en Honduras (Consejo Nacional de Inversiones [CNI], 2021)<sup>(24)</sup>.

En el Departamento de El Paraíso, las MIPYMES del sector de servicios (cafeterías, restaurantes, hoteles, barberías, salas de belleza, telecomunicaciones, entre otras) no elaboran planes de desarrollo de productos nuevos o de mejora de procesos, usan maquinaria y equipo obsoletos y trabajan en condiciones físicas y ambientales poco estimulantes. Como resultado de estas características, se obtiene la baja productividad del empresario (Centro de Desarrollo Empresarial para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa [CDE MIPYME], 2021)<sup>(25)</sup>.

Por lo expuesto anteriormente, el estudio sobre la influencia del aprendizaje organizacional e innovación en el desempeño de las MIPYMES del sector de servicios resulta de gran interés, realizando una contribución teórica y metodológica a los propietarios de las MIPYMES, que les permita gestionar adecuadamente los mismos.

En este contexto, el objetivo general de la investigación es determinar la influencia del aprendizaje organizacional e innovación en el desempeño de las MIPYMES del sector de servicios del Departamento de El Paraíso.

De igual forma se plantearon los objetivos específicos, derivado del objetivo general.

1. Explicar la influencia del aprendizaje organizacional en la innovación de las MIPYMES del sector de servicios del Departamento de El Paraíso.
2. Evaluar la incidencia del aprendizaje organizacional en el desempeño de las MIPYMES del sector de servicios del Departamento de El Paraíso.
3. Establecer la influencia de la innovación en el desempeño de las MIPYMES del sector de servicios del Departamento de El Paraíso.

A raíz de estos objetivos, surgen las siguientes hipótesis:

- H<sub>1</sub>: El aprendizaje influye positivamente en la innovación de las MIPYMES del sector de servicios del Departamento de El Paraíso.  
 H<sub>2</sub>: El aprendizaje influye positivamente en el desempeño de las MIPYMES empresas del sector de servicios del Departamento de El Paraíso.  
 H<sub>3</sub>: La innovación influye positivamente en el desempeño de las MIPYMES del sector de servicios del Departamento de El Paraíso.

## Método

### Tipo de Estudio

En esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, con un alcance explicativo y un diseño no experimental, transversal, correlacional-causal, debido a que el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables y los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo determinado, describiendo las variables y analizando su interrelación e incidencia en un momento dado.

### Participantes

En esta investigación la unidad de análisis fueron las MIPYMES pertenecientes al Sector Servicios del Departamento de El Paraíso. La población objeto de estudio estuvo formada por 367 MIPYMES del sector servicios. Para obtener información sobre la población se consultó al Centro de Desarrollo Empresarial (CDE MIPYME) <sup>(25)</sup>, Unidad de Desarrollo Económico Local (UDEL), Cámara de Comercio e Industrias de Danlí, Obra Kolping y Visión Mundial.

El tipo de muestra empleada fue el muestreo aleatorio simple, donde todas las MIPYMES del sector servicios del Departamento de El Paraíso presentaron la misma posibilidad de ser elegidas. La muestra estuvo conformada por 188 MIPYMES con un intervalo de confianza del 95% y margen de error del 5%.

Como criterios de inclusión de la muestra se consideraron: MIPYMES que prestan servicios, pertenecientes al sector formal e informal de la economía, ubicadas en diferentes municipios del Departamento de El Paraíso.

### Instrumento

Los datos se obtuvieron de fuentes primarias a través de una encuesta, la cual constó de 30 ítems y midió tres variables: aprendizaje organizacional (AO), innovación (IN) y desempeño (DE).

Para medir el AO se adoptó la escala desarrollada por Sinkula et al. (1997) <sup>(26)</sup> quienes incorporaron tres dimensiones de primer orden que son las que se utilizaron en esta investigación: compromiso con el aprendizaje, visión compartida y mentalidad abierta. Con las dimensiones señaladas se construyeron 11 ítems, por medio de los cuales se midió esta variable utilizando una escala Likert de 1 a 5 (donde 1 es Totalmente en desacuerdo y 5 Totalmente de acuerdo).

Para medir el grado de IN de las MIPYMES se adoptó la escala desarrollada por Hughes (2001) <sup>(27)</sup>, quien consideró tres dimensiones: innovación en productos/servicios, innovación en procesos e innovación en gestión. Con estas dimensiones se construyeron 7 ítems, por medio de los cuales se midió esta variable utilizando una escala Likert de 1 a 5 (donde 1 es Totalmente en desacuerdo y 5 Totalmente de acuerdo).

Finalmente, el DE se midió adoptando la escala propuesta por Quinn y Rohrbaugh (1983) <sup>(28)</sup>, incorporando cuatro dimensiones: procesos internos, sistema abierto, sistema racional y relaciones humanas. Con estos factores se diseñaron 12 ítems, midiendo esta variable a través de una escala tipo Likert de cinco puntos (1= Muy desfavorable; 5= Muy favorable).

Para comprobar el grado de fiabilidad, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach. El constructo AO presenta un coeficiente  $\alpha = 0.846$ , lo que indica una muy buena consistencia interna en la medición de este concepto.

Por su parte, el constructo IN tiene un  $\alpha = 0.763$ , lo que sugiere una fiabilidad aceptable en la escala utilizada para evaluarlo. Finalmente, el constructo DE muestra el valor más alto de consistencia interna, con un  $\alpha = 0.874$ , lo que refleja una muy buena fiabilidad en la medición de este constructo.

### Procedimiento y Análisis de Datos

Para la investigación se aplicó un cuestionario electrónico utilizando como herramienta Google Forms, en el cual se incluyó el consentimiento informado. La recolección de datos se realizó durante los meses de mayo y junio del año 2022.

Los datos se procesaron utilizando el programa estadístico IBM SPSS Statistics, versión 25. Para contrastar las hipótesis se realizó un análisis mediante coeficiente de correlación de Rho de Spearman y Regresión Lineal. Este modelo exige que se cumplan una serie de supuestos: linealidad, independencia, homocedasticidad, normalidad y multicolinealidad. Estos han sido comprobados observándose su cumplimiento.

### Resultados

La Tabla 1 muestra los resultados del efecto del aprendizaje organizacional sobre la innovación global y sus tres dimensiones: productos/servicios (INNOVAPS), procesos (INNOVAPC) y gestión (INNOVAGE). Se observa que el aprendizaje organizacional tiene un efecto positivo y significativo sobre la innovación global ( $\beta=0.357$ ,  $p=0.000$ ), explicando el 8.2% de su varianza ( $R^2$  ajustado=0.082). De manera específica, se registran efectos positivos sobre cada dimensión de la innovación: productos/servicios ( $\beta=0.094$ ,  $p=0.001$ ), procesos ( $\beta=0.119$ ,  $p=0.000$ ) y gestión ( $\beta=0.143$ ,  $p=0.001$ ).

**Tabla 1.**  
*Efecto del Aprendizaje Organizacional sobre la Innovación*

Variable Dependiente	Innovación			
Variable Independiente	Productos/Servicios	Procesos	Gestión	Global
<b>R<sup>2</sup> ajustado</b>	0.053	0.080	0.050	0.082
<b>Durbin-Watson</b>	1.680	2.092	1.966	1.885
Variable Dependiente	Innovación			
Variable Independiente	Productos/Servicios	Procesos	Gestión	Global
<b>Aprendizaje Org. <math>\beta</math></b>	0.094	0.119	0.143	0.357
<b>p</b>	0.001	0.000	0.001	0.000

*Nota.* La tabla presenta los valores de  $R^2$ , Durbin-Watson,  $\beta$  y valor p obtenido de la relación entre el aprendizaje organizacional y las dimensiones de la innovación. Elaborado en IBM SPSS Statistics.

La Tabla 2 presenta los resultados del efecto del aprendizaje organizacional sobre el desempeño global y sus cuatro dimensiones: desempeño de procesos internos (DEINTERNO), desempeño del sistema abierto (DEABIERTO), desempeño racional (DERACIONAL) y desempeño de relaciones humanas

(DEHUMANAS). Se encontró que el aprendizaje organizacional tiene un efecto significativo sobre el desempeño global ( $\beta=0.708$ ,  $p=0.000$ ), explicando el 21.5% de su varianza ( $R^2$  ajustado=0.215). Además, el aprendizaje organizacional influye positivamente en cada una de las dimensiones del desempeño: procesos internos ( $\beta=0.186$ ,  $p=0.000$ ), sistema abierto ( $\beta=0.164$ ,  $p=0.000$ ), desempeño racional ( $\beta=0.180$ ,  $p=0.000$ ) y desempeño de relaciones humanas ( $\beta=0.177$ ,  $p=0.000$ ).

**Tabla 2.**  
Efecto del Aprendizaje Organizacional sobre el Desempeño

Variable Dependiente	Desempeño				
	Procesos Internos	Sistema Abierto	Racional	Relaciones Humanas	Global
R <sup>2</sup> ajustado	0.197	0.147	0.116	0.126	0.215
Durbin-Watson	2.076	2.109	2.115	1.804	2.105
Aprendizaje Org. $\beta$	0.186	0.164	0.180	0.177	0.708
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Nota. La tabla presenta los valores de R<sup>2</sup>, Durbin-Watson,  $\beta$  y valor p obtenido de la relación entre el aprendizaje organizacional y las dimensiones del desempeño. Elaborado en IBM SPSS Statistics 25.

**Tabla 4.**  
Correlación entre Aprendizaje Organizacional, Innovación y Desempeño

			Aprendizaje	Innovación	Desempeño
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.348**	.460**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000
		N	188	188	188
	Innovación	Coefficiente de correlación	.348**	1.000	.522**
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000
		N	188	188	188
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.460**	.522**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.
		N	188	188	188

Nota. La tabla muestra el coeficiente de correlación de Spearman entre el aprendizaje organizacional, la innovación y el desempeño. \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Elaborado en IBM SPSS Statistics 25.

En la Tabla 3 se presentan los resultados del efecto de la innovación sobre el desempeño global y sus dimensiones. Se encontró que la innovación tiene un impacto significativo sobre el desempeño global ( $\beta=0.677$ ,  $p=0.000$ ), explicando el 29.2% de su varianza ( $R^2$  ajustado=0.292). A nivel de dimensiones, la innovación muestra efectos positivos en el desempeño de procesos internos ( $\beta=0.172$ ,  $p=0.000$ ), sistema abierto ( $\beta=0.174$ ,  $p=0.000$ ), desempeño racional ( $\beta=0.191$ ,  $p=0.000$ ) y desempeño de relaciones humanas ( $\beta=0.140$ ,  $p=0.000$ ).

**Tabla 3.**  
Efecto de la Innovación sobre el Desempeño

Variable Dependiente	Desempeño				
Variable Independiente	Procesos Internos	Sistema Abierto	Racional	Relaciones Humanas	Global
R <sup>2</sup> ajustado	0.249	0.244	0.197	0.116	0.292
Durbin-Watson	1.794	1.931	1.998	1.663	1.821
Innovación $\beta$	0.172	0.174	0.191	0.14	0.677
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Nota. La tabla presenta los valores de R<sup>2</sup>, Durbin-Watson,  $\beta$  valor p obtenido de la relación entre la innovación y las dimensiones del desempeño. Fuente: Elaborado en IBM SPSS Statistics 25.

La Tabla 4 presenta las correlaciones de Spearman entre las variables de estudio. Se observa que el aprendizaje organizacional está positivamente correlacionado con la innovación ( $r=0.348$ ,  $p=0.000$ ) y con el desempeño ( $r=0.460$ ,  $p=0.000$ ). Asimismo, la innovación presenta una correlación positiva con el desempeño ( $r=0.522$ ,  $p=0.000$ ).

Finalmente, la Tabla 5 muestra los resultados de regresión lineal para la prueba de hipótesis. Se confirma que todas las hipótesis planteadas en la investigación son aceptadas, ya que todas las relaciones presentan valores  $\beta$  positivos y significativos.

**Tabla 5.**  
Resultados de Regresión Lineal para prueba de hipótesis

Relación	Valor	Durbin-Watson	R <sup>2</sup> Ajustado	Resultado
H <sub>1</sub> Aprendizaje → Innovación	0.357	1.885	0.082	Se acepta
H <sub>2</sub> Aprendizaje → Desempeño	0.708	2.105	0.215	Se acepta
H <sub>3</sub> Innovación → Desempeño	0.677	1.821	0.292	Se acepta

Nota. El valor p obtenido ( $p=0.000$ ) fue menor que el nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ) para estas relaciones. Elaborado en IBM SPSS Statistics 25.

## Discusión

Los hallazgos de este estudio confirman la importancia del aprendizaje organizacional como un factor clave para la innovación y el desempeño en las MIPYMES del sector de servicios del Departamento de El Paraíso.

En cuanto al efecto del aprendizaje organizacional en la innovación, los resultados indican que el aprendizaje organizacional influye positivamente en la innovación global. Esto sugiere que las prácticas de aprendizaje organizacional fomentan la capacidad innovadora de las empresas, lo cual coincide con estudios previos (Contreras et al., 2012<sup>(29)</sup>; Eshlaghy y Maatofi, 2011<sup>(30)</sup>; Jiménez y Sanz Valle, 2006<sup>(31)</sup>; Ma et al., 2011<sup>(32)</sup>). Sin embargo, el coeficiente de determinación ajustado sugiere que otros factores también influyen en la innovación, lo que resalta la necesidad de exploraciones adicionales en futuras investigaciones.

Respecto al efecto del aprendizaje organizacional en el desempeño, los resultados muestran que el aprendizaje organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño global. Esto implica que las empresas que promueven una cultura de aprendizaje continuo logran mejorar su desempeño en diversas dimensiones. Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas (Baker y Sinkula, 1999<sup>(19)</sup>; Gálvez Albarracín et al., 2013<sup>(33)</sup>; Llonch et al., 2007<sup>(34)</sup>; 2008<sup>(35)</sup>), que evidencian una relación positiva entre aprendizaje y desempeño. No obstante, es importante considerar que el efecto del aprendizaje no es homogéneo en todas las dimensiones del desempeño, ya que algunas dimensiones presentan coeficientes más altos que otras.

En cuanto al efecto de la innovación en el desempeño, se observó que la innovación es un factor determinante para el desempeño global. Estos hallazgos coinciden con estudios previos (Maldonado Guzmán et al., 2009)<sup>(36)</sup> y resaltan la importancia de la innovación en el desarrollo empresarial. Sin embargo, el coeficiente de determinación ajustado indica que existen otros factores que también influyen en el desempeño, lo que sugiere la necesidad de analizar variables adicionales en futuras investigaciones.

Por tanto, los resultados respaldan las hipótesis planteadas en este estudio, confirmando que el aprendizaje organizacional y la innovación son factores clave para el desempeño empresarial.

Estos hallazgos proporcionan evidencia empírica para la formulación de estrategias organizacionales que fomenten el aprendizaje y la innovación en las MIPYMES del sector de servicios.

En conclusión, el presente estudio encontró que el aprendizaje organizacional tiene un efecto positivo sobre la innovación y el desempeño. Igualmente, la innovación presenta una influencia favorable sobre el desempeño de las MIPYMES del sector de servicios del Departamento de El Paraíso. Los hallazgos discutidos destacan lo siguiente:

- Fomento del aprendizaje organizacional: Los propietarios de las MIPYMES deben integrar el aprendizaje como parte de su cultura organizacional, permitiendo que su personal comprenda la dirección y objetivos de la empresa. Esto contribuirá significativamente a la innovación en productos/servicios, procesos productivos y administrativos, así como en la adquisición de tecnologías y herramientas modernas.
- Inversión en estrategias de aprendizaje: Es fundamental que los empresarios desarrollen estrategias para compartir la visión de la empresa con todos los trabajadores, identificando cambios necesarios y revisando el entorno interno y externo para nuevas oportunidades. Además, se recomienda aprovechar los espacios de formación gratuitos proporcionados por instituciones como CDE MIPYME, UDEL, Obra Kolping y Visión Mundial, así como fortalecer vínculos con universidades locales. Esto favorecerá la mejora en la calidad de productos/servicios, la eficiencia operativa, la organización del trabajo, la satisfacción del cliente y la adaptabilidad a los mercados.
- Fomento de la innovación: La organización de tareas, la eficiencia de procesos, la mejora de la calidad, la satisfacción del cliente y la adaptabilidad al entorno mejoran cuando las MIPYMES implementan innovaciones en productos/servicios, procesos y gestión. Esto conlleva beneficios en la imagen corporativa, cuota de mercado, rentabilidad, productividad,

motivación laboral y reducción del ausentismo y rotación de personal.

Finalmente, este estudio presenta algunas limitaciones, como el haber analizado exclusivamente el sector de servicios a nivel departamental y no nacional. Futuros estudios podrían ampliar la investigación a nivel nacional y considerar otros sectores en los que operan las MIPYMES en Honduras. Para ello, se requieren más recursos humanos, financieros y materiales que permitan profundizar en el impacto del aprendizaje organizacional y la innovación en el desempeño empresarial.

#### **Contribuciones de los autores:**

AYSR concibió la idea del estudio, realizó la recopilación de datos, y redactó el artículo. Posteriormente, revisó y editó la versión final. El autor participó en la revisión crítica del manuscrito y aprobó su versión final, asumiendo la responsabilidad del contenido y el índice de similitud del mismo. El autor leyó y aprobó la versión final del manuscrito.

#### **Contribuciones de los autores:**

AYSR concibió la idea del estudio, realizó la recopilación de datos, y redactó el artículo. Posteriormente, revisó y editó la versión final. El autor participó en la revisión crítica del manuscrito y aprobó su versión final, asumiendo la responsabilidad del contenido y el índice de similitud del mismo. El autor leyó y aprobó la versión final del manuscrito.

#### **Conflicto de Intereses**

No existe conflicto de intereses financieros ni personales que influyan en el desarrollo de esta investigación.

#### **Financiamiento**

Esta investigación no presentó ningún tipo de financiamiento institucional.

#### **Detalles de autor:**

1. Dirección Campus Santiago Apóstol, Universidad Católica de Honduras (UNICAH), El Paraíso, Honduras.

**Recibido:** 13/Noviembre/2024

**Aceptado:** 7/ Enero/2025

**Publicado:** 28/Marzo/2025

## Referencias

- Gómez Romero, J. G. I., Villarreal Solís, M. D., y Villarreal Solís, F. M. (2015). Las incapacidades de aprendizaje organizacional y su relación con los estilos de aprendizaje organizacional en la Mipyme. *Contaduría y Administración*, 60(3), 686–702. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2013.11.001>
- Chen, G. (2005). Management practices and tools for enhancing organizational learning capability. *SAM Advanced Management Journal*, 70(1), 4–23. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&sw=w&issn=07497075&v=2.1&it=r&id=GAL.E%7CA130469752&sid=googleScholar&linkaccess=fulltext>
- Yeung, A. K., Ulrich, D. O., Nason, S. W., Glinow y M. A. (2000). *Las capacidades de aprendizaje en la organización*. Oxford University Press.
- Argyris, C., y Steines, G. M. (2001). Sobre el aprendizaje organizacional. <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=AGRUIAN.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mn=028482>
- Martínez, M. del C., Vega, J. E., y Vega, J. (2016). The Impact of Learning Orientation on Innovation and Performance in SME 'S in México. *International Review of Management and Business Research*, 5(1), 48–64. <https://www.irmbrjournal.com/papers/1455098547.pdf>
- Martínez Serna, M. del C., Vega Martínez, J. E., y Eternod Domenech, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3), 0–0. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1411>
- Dodgson, M. (1993). Organizational Learning: A Review of Some Literatures. *Organization Studies*, 14(3), 375–394. <https://doi.org/10.1177/017084069301400303>
- Stata, R. (1989). *Organizational Learning the Key to Management Innovation*. Massachusetts Institute of Technology.
- Ayas, K. (2012). Project Design for Learning and Innovation: Lessons Learned from Action Research in an Aircraft Manufacturing Company. *Organizational Learning and the Learning Organization: Developments in Theory and Practice*, 176–193. <https://doi.org/10.4135/9781446218297.N10>
- Piening, E. P., y Salge, T. O. (2015). Understanding the antecedents, contingencies, and performance implications of process innovation: A dynamic capabilities perspective. *Journal of Product Innovation Management*, 32(1), 80–97. <https://doi.org/10.1111/JPIIM.12225/FORMAT/PDF>
- Wang, C. L. (2008). Entrepreneurial Orientation, Learning Orientation, and Firm Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(4), 635–657. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.0024>
- Roberts, P. W., y Amit, R. (2003). The dynamics of innovative activity and competitive advantage: The case of Australian retail banking, 1981 to 1995. *Organization Science*, 14(2). <https://doi.org/10.1287/orsc.14.2.107.14990>
- Calantone, R. J., Vickery, S. K., y Dröge, C. (1995). Business performance and strategic new product development activities: An empirical investigation. *Journal of Product Innovation Management*, 12(3), 214–223. [https://doi.org/10.1016/0737-6782\(95\)00021-K](https://doi.org/10.1016/0737-6782(95)00021-K)
- Capon, N., Farley, J. U., y Hoenig, S. (1990). Determinants of financial performance. A meta-analysis. *Management Science*, 36(10), 1143–1158. <https://doi.org/10.1287/mnsc.36.10.1143>
- Han, J. K., Kim, N., y Srivastava, R. K. (1998). Market orientation and organizational performance: Is innovation a missing link? *Journal of Marketing*, 62(4), 30–45. <https://doi.org/10.2307/1252285>
- Zahra, S. A., y Das, S. R. (1993). Innovation Strategy and Financial Performance in Manufacturing Companies: An Empirical Study. *Production and Operations Management*, 2(1), 15–37
- Slater, S. F., y Narver, J. C. (1995). Market Orientation and the Learning Organization. *Source: Journal of Marketing*, 59(3), 63–74. <https://doi.org/10.2307/1252120>
- Hurley, R. F., y Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62(3), 42–54. <https://doi.org/10.2307/1251742>
- Baker, W. E., y Sinkula, J. M. (1999). The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. *Academy of Marketing Science. Journal*, Fall, 27. <https://doi.org/10.1177/0092070399274002>
- Calantone, R. J., Tamer Cavusgil, S., y Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(5), 515–524. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00203-6](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00203-6)
- Lebas, M., y Euske, K. (2010). A conceptual and operational delineation of performance. *Business Performance Measurement*, 65–79. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511753695.006>
- Ndiaye, N., Abdul Razak, L., Nagayev, R., y Ng, A. (2018). Demystifying small and medium enterprises' (SMEs) performance in emerging and developing economies. *Borsa Istanbul Review*, 18(4), 269–281. <https://doi.org/10.1016/J.BIR.2018.04.003>
- Dini, M., y Stumpo, G. (2020). *MIPYMES en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44148-mipymes-america-latina-un-fragil-desempeno-nuevos-desafios-politicas-fomento>
- Consejo Nacional de Inversiones. (2021). *MIPYME un sector clave para atraer inversión privada a Honduras*. <https://cni.hn/la-mipyme-un-sector-clave-para-atraer-la-inversion-privada-a-honduras/>
- Centro de Desarrollo Empresarial para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa [CDE Mipyme Región El Paraíso]. (2021). *Manual y Reglamento Operativo*. Tegucigalpa, Honduras.
- Sinkula, J. M., Baker, W. E., y Noordewier, T. (1997). A Framework for Market-Based Organizational Learning: Linking Values, Knowledge, and Behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 305–318. <https://link.springer.com/article/10.1177/0092070397254003>
- Hughes, A. (2001). *Innovation and business performance*. University of Cambridge.
- Quinn, R. E., y Rohrbaugh, J. (1983). Un modelo espacial de criterios de efectividad: hacia un enfoque de valores competitivos para el análisis organizacional. *Ciencias de La Gestión*, 29, 363–377. <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>
- Contreras Palacios, F. D., Gálvez Albarracín, E. J., y González-Campo, C. H. (2012). Impacto de la orientación al aprendizaje en la innovación de las MIPYMES colombianas. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 28(48), 77–90. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452012000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452012000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Eshlaghy, A. T., y Maatofi, A. (2011). Learning Orientation, Innovation and Performance: Evidence from Small-Sized Business Firms in Iran. *European Journal of Social Sciences*, 19(1). <https://www.researchgate.net/publication/259933835>
- Jiménez, D. J., y Sanz Valle, R. (2006). Innovación, aprendizaje organizativo y resultados empresariales. Un estudio empírico. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (29), 31–55. <https://www.redalyc.org/pdf/807/80702902.pdf>
- Ma, W., Zhu, G., y Hou, Y. (2011). Learning orientation, process innovation, and firm performance in manufacturing industry. *Advances in Information Sciences and Service Sciences*, 3(11). <https://doi.org/10.4156/AISS.vol3.issue11.44>
- Gálvez Albarracín, E. J., Contreras Palacios, F. D., y Guzmán, G. M. (2013). La orientación al aprendizaje organizacional y su efecto en el desempeño de las MIPYMES colombianas. *Revista FIR*, 2(3), 49–59. [https://www.researchgate.net/publication/270482422\\_La\\_orientacion\\_al\\_aprendizaje\\_organizacional\\_y\\_su\\_efecto\\_en\\_el\\_desempeno\\_de\\_las\\_MIPYMES\\_colombianas](https://www.researchgate.net/publication/270482422_La_orientacion_al_aprendizaje_organizacional_y_su_efecto_en_el_desempeno_de_las_MIPYMES_colombianas)
- Lluch, J., López, M. P., y Eusebio, R. (2007). Orientación al aprendizaje, Orientación al mercado, Resultados y el efecto moderador de la procedencia funcional del Director General. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (33), 63–94. <https://www.redalyc.org/pdf/807/80703303.pdf>
- Wang, C. -H. (2014). A longitudinal study of innovation competence and quality management on firm performance. *Innovation: Management, Policy & Practice*, 2877–2904. <https://doi.org/10.5172/impp.2013.2877>
- Maldonado Guzmán, G., Madrid Gujarró, A., Martínez Serna, M. del C., y Aguilera Enríquez, L. (2009). Los efectos de la innovación en el rendimiento de las MIPYMES de Aguascalientes: Una evidencia empírica. *Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán*, 26(73), 49. <https://doi.org/10.33937/revco.2009.8>